

УДК 377.6

DOI 10.56525/XBBS2757

RAPID FORESIGHT КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ

***Шарипова А.Б.¹, Егенисова А.К.¹, Баяр А.²**

¹Университет Есенова, Актау, Казахстан

²Университет Харран, Шанлыурфа, Турция

e-mail: *aigerim1.sharipova@yu.edu.kz, Almazhai66@mail.ru, adembayar80@gmail.com

Аннотация. В статье подробно рассматривается процесс создания карты регионального спроса на трудовые ресурсы в Мангистауской области Казахстана. В исследовании используется форсайт-методология Rapid Foresight, современный инструмент стратегического прогнозирования. Основное внимание уделяется вопросам определения и прогнозирования профессиональных навыков, которые будут востребованы в будущем, чтобы своевременно изменить и создать новые образовательные программы. Особое место в работе занимает анализ роли Yessenov University — единственного университета региона, обеспечивающего население высшим образованием и подготовку кадров для ключевых отраслей экономики. Результаты масштабного опроса, охватившего 500 респондентов разных возрастных групп, пола и мест проживания (городских и сельских), позволили получить общее представление об уровне удовлетворенности населения своей работой и образованием. Примечательно, что молодые люди и жители сельской местности относительно более удовлетворены своей профессиональной деятельностью и полученным образованием. Эти данные подтверждают необходимость разработки стратегий, направленных на поддержку старших возрастных групп, а также на формирование опережающих образовательных программ в вузах региона. Применение форсайт-технологий открывает широкие возможности для более точного и целенаправленного стратегического планирования системы подготовки и повышения квалификации кадров. Благодаря этому методу можно не только поддерживать существующий уровень удовлетворенности, но и развивать потенциал сельского населения и молодежи, обеспечивая устойчивое социально-экономическое развитие Мангистауской области и эффективное использование человеческого капитала в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Ключевые слова: форсайт, профессиональные компетенции, рынок труда, Мангистауская область, удовлетворённость профессией, стратегическое планирование, подготовка кадров.

Введение

В настоящее время Казахстан сталкивается с рядом проблем, связанных с мировой экономикой. Международная экономика превращается в более технологическую, что приводит к новым требованиям к каждому компоненту ее экономической системы. Таким образом, для обеспечения конкурентоспособности нашей страны на мировой арене необходимо точно определить направления развития новой экономической структуры и создать соответствующие механизмы подготовки кадров. Анализ и прогнозирование профессионально значимых компетенций на рынке труда становятся одним из основных факторов развития человеческого капитала для казахстанского общества, которое сегодня сталкивается с объективной необходимостью перехода к инновационной экономике.

Современное общество характеризуется быстрым устареванием информации, что приводит к тому, что профессиональные знания становятся менее ценными. В технологически развитых отраслях обновление прикладных и многих базовых профессиональных знаний

занимает в среднем от трех до пяти лет, что уменьшает до одной трети специальных знаний сотрудника.

Вопрос повышения квалификации кадров в Республике Казахстан поставлен на государственном уровне и отражён в указах Президента Республики Казахстан К. К. Токаева, а также в официальных документах Правительства и Министерства образования и науки. В частности, это Указ Президента Республики Казахстан от 20 июня 2019 года № 27 «О мерах по реализации предвыборной программы Президента Республики Казахстан «Благополучие для всех! Преемственность. Справедливость. Прогресс» [1].

В июле 2019 года при Правительстве впервые был создан Национальный совет по квалификациям и постоянно действующий рабочий орган — Проектный офис по развитию социально-трудовой сферы [2]. В 2020 году был разработан и утверждён «Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан» сферы [3].

«Атлас новых профессий» – это один из самых передовых инструментов, ориентирующих на выбор будущей специальности. Он помогает понять, какие профессии и компетенции будут востребованы или возникнут в ближайшем будущем. Задача этого проекта – улучшить показатели занятости и профессиональных навыков, сделать образовательные программы более актуальными и усовершенствовать систему подготовки в высших учебных заведениях и учреждениях среднего профессионального образования. В Мангистауской области ведется работа над различными проектами, входящими в программу «Моя профессия – Мое будущее». Основная цель этих проектов – разработка региональных стандартов подготовки специалистов и формирование регионального атласа новых профессий. Министерство науки и высшего образования определило Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова в качестве проектного офиса для реализации поставленных задач.

Методы и материалы. В проводимых исследованиях применяются методологические и технологические достижения Российской Федерации (STF). В 2008 году, в рамках движения «Метавер-образование будущего», была создана и прошла апробацию ускоренная методика реализации форсайт-проектов. Эта методика характеризуется отсутствием необходимости в значительных финансовых вложениях, свойственных классическим подходам, и зачастую позволяет достичь результатов, сопоставимых, а в отдельных случаях и превосходящих те, что обеспечиваются комбинацией нескольких методов, применяемых в традиционном форсайте. Данный метод получил наименование «быстрый форсайт» (RF), что подразумевает «rapid foresight» [5].

Почему мы применяем форсайт-методологию в качестве инновационного инструмента для определения потребности экономики страны в кадрах будущего?

Инструмент Rapid Foresight (RF) предназначен для прогнозирования и моделирования будущего. Он обеспечивает оперативное формирование конкретных прогнозов и объединяет людей для воплощения их замыслов. Форсайт-прогнозирование, в свою очередь, представляет собой особую методику предсказания будущего. Другими словами, это новаторский метод коллективного обсуждения, который позволяет наиболее эффективно оценить достоинства и недостатки существующих технологий, используя эти знания при разработке перспективных инноваций [5, 61].

С точки зрения прогнозирования потребности в персонале, форсайт-методология предоставляет следующие возможности:

- **Обнаружение главных тенденций:** исследуется воздействие изменений в демографии, глобализации и технологиях на экономическую ситуацию и рынок труда. Это способствует установлению профессий и навыков, которые будут актуальны в будущем.

- **Анализ различных вариантов развития:** рассматриваются разные варианты будущего, принимая во внимание потенциальные изменения в экономике и социуме. Примерами могут служить сценарии развития цифровой экономики или перехода к «зеленой» энергетике.

- **Раскрытие дефицита компетенций:** форсайт способствует выявлению, каких специалистов и умений не хватает сейчас, и каких будет не хватать в перспективе. Это позволяет работодателям и образовательным учреждениям заблаговременно подготовить персонал к грядущим требованиям.

- **Стратегии обучения в действии:** Используя данные, выстраиваются планы повышения квалификации и переобучения сотрудников, ориентированные на будущий спрос на рынке труда. Учитывая динамичное развитие технологий, это имеет первостепенное значение.

- **Определение вектора занятости:** Выводы форсайт-исследований позволяют формировать государственные программы в сферах трудоустройства, образования и миграции, обеспечивая подготовку и привлечение специалистов, необходимых для экономики.

Особое значение форсайт имеет в системе высшего образования. Университеты, ориентируясь на результаты форсайт-прогнозов, могут формировать образовательные программы, учитывающие тенденции технологического и социального развития. Это обеспечивает подготовку специалистов, востребованных не только в настоящем, но и в будущем. Вовлечение студентов и преподавателей в форсайт-сессии способствует развитию у них навыков критического мышления, стратегического видения и проектной деятельности. Таким образом, форсайт становится не только инструментом для экономики, но и механизмом модернизации высшей школы, обеспечивая соответствие подготовки кадров долгосрочным вызовам общества и рынка труда.

В рамках нашего исследования было проведено социальный опрос населения, который позволяет сформировать общее представление об уровне удовлетворенности среди различных социальных групп. Выборочная совокупность формировалась с целью репрезентации населения региона. В исследовании приняли участие 500 человек, отобранных методом стратифицированной выборки по ключевым социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, место проживания). Такой подход позволил получить результаты, отражающие структуру генеральной совокупности.

Результаты и их обсуждение. При создании карты регионального спроса на рабочую силу применение форсайт-инструментов обусловлено задачей формирования общего представления и слаженной работы всех участников проекта, чтобы спрогнозировать и воплотить в жизнь желаемый вариант развития. В контексте данного подхода первостепенное значение имеет анализ взглядов жителей региона на будущие тенденции рынка труда, их устремления в плане профессионального развития, оценка ими своего уровня квалификации и ориентация на самореализацию в профессии. Дополнительно, критически важно обеспечить информированность населения о их роли в процессах социально-экономических преобразований, происходящих в регионе. Нельзя забывать, что не только политическая и экономическая ситуация определяют будущее региона; ожидания и предвидения общества также оказывают существенное влияние.

Уровень удовлетворенности трудом среди населения оказывает непосредственное воздействие на формирование устойчивых профессиональных устремлений, а также на мотивацию к углубленному изучению и совершенствованию в рамках выбранной сферы [6]. С целью оценки соответствия системы образования Мангистауской области актуальным экономическим реалиям и социальным запросам, крайне важно произвести анализ данных аспектов.

За последнее время наблюдаются существенные перемены, оказывающие влияние на выбор профессиональной деятельности и ощущение удовлетворенности от выполняемой работы. Связано это с эволюцией общественных ценностей, увеличением потребности в специалистах, востребованных в инновационных и гибридных сферах экономики, а также с повышением ожиданий в отношении экологической и социальной ответственности бизнеса. Особенно остро

ощущаются данные трансформации в Мангистауской области, являющейся важным промышленным центром Казахстана. В этой области фиксируется рост спроса на новые специальности, ориентированные на современные и устойчивые технологии, наряду с сохранением значимости традиционных профессий, связанных с добычей и обработкой полезных ископаемых [7]. Изучение ключевых факторов и актуальных тенденций, формирующих предпочтения в выборе профессии и восприятие работы, может оказать существенную помощь при разработке эффективных образовательных программ и стратегий в сфере трудоустройства. Это, в свою очередь, способствует содействию социально-экономическому развитию региона и, как следствие, улучшению качества жизни местного населения.

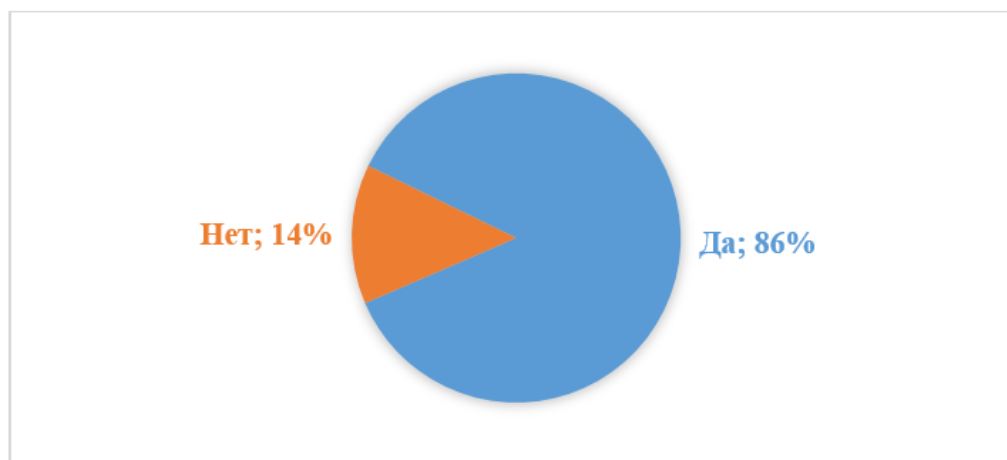


Рисунок 1. Удовлетворенность респондентов профессией и образованием

На рисунке (Рисунок 1.) представлена степень удовлетворенности опрошенных своей профессиональной деятельностью и уровнем образования. Очевидно, что подобное положение дел обусловлено тем, что подавляющее большинство участников опроса (512 человек, что составляет 86,3%) выразили удовлетворение своим образованием и текущей работой. В то же время, 13,7% респондентов (81 человек) отметили неудовлетворенность как уровнем образования, так и выбранной профессией. Такое меньшинство, возможно, объясняется расхождением ожиданий с реальным положением дел, недостаточной востребованностью профессии на рынке труда или необходимостью прохождения дополнительного обучения.

Суммируя полученные данные, можно сделать вывод, что опрошенные в целом продемонстрировали высокую степень удовлетворенности системой образования и профессиональной подготовки, функционирующей в Мангистауской области.

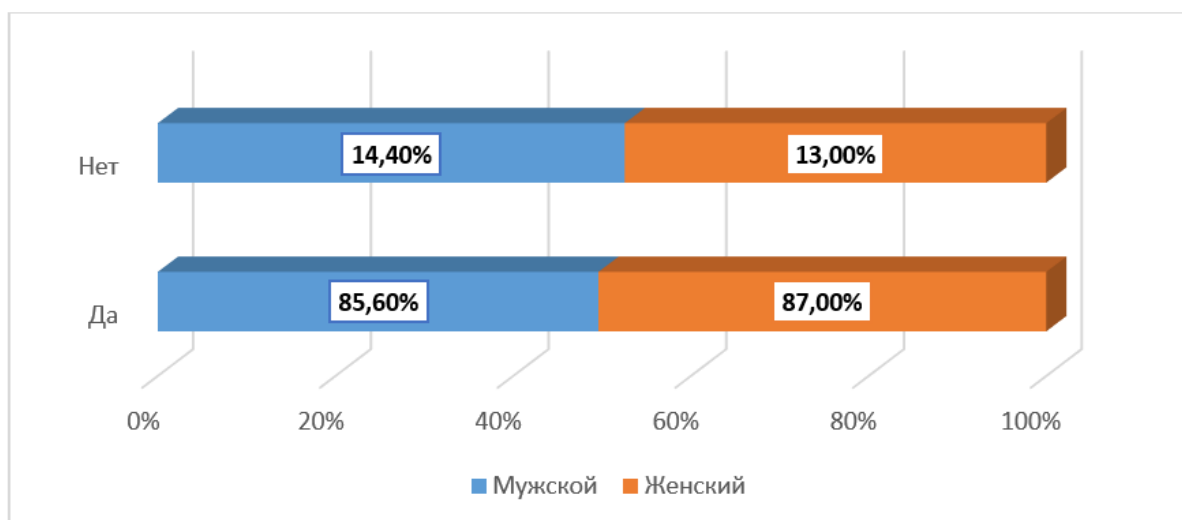


Рисунок 2. Уровень удовлетворенности своей профессией и образованием (в разрезе пола)

Различия в степени удовлетворенности профессией и уровнем полученного образования между представителями мужского и женского пола иллюстрируется на рисунке 2.

На графике, отражающем «Удовлетворенность в зависимости от пола», наблюдается незначительно более высокий показатель у женщин (87,0%), в сравнении с мужчинами (85,6%). Это небольшое расхождение, вероятно, намекает на общую тенденцию большей удовлетворенности женщин своим образованием и профессиональной деятельностью. Показатель «Удовлетворенность в зависимости от пола» также показывает, что процент неудовлетворенных женщин (13,0%) несколько ниже, чем у мужчин (14,4%), что подтверждает предположение о большей удовлетворенности женщин.

Таблица 1. Уровень удовлетворенности своей профессией и образованием (в разрезе возраста)

	18-29	30-45	46-55	56-65	65 +	Всего
Да	190	163	72	56	31	512
	89,6%	85,8%	84,7%	84,8%	77,5%	86,3%
Нет	22	27	13	10	9	81
	10,4%	14,2%	15,3%	15,2%	22,5%	13,7%
Всего	212	190	85	66	40	593
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Источник: составлено авторами

В представленной таблице зафиксирован самый высокий показатель удовлетворенности среди представителей возрастной группы 18-29 лет, достигнув отметки 89,6%. Предполагается, что это может быть обусловлено их положительным восприятием приобретенного опыта в профессиональной сфере и образовании, находясь на начальном этапе своего карьерного пути. В то же время, старшие возрастные категории, такие как люди от 56 до 65 лет и старше 65 лет, демонстрируют несколько меньшие значения удовлетворенности: 84,8% и 77,5% соответственно. Это может свидетельствовать о ряде факторов, влияющих на их восприятие.

Наблюдается тенденция к увеличению уровня неудовлетворенности по мере взросления. Молодежь, в возрасте 18-29 лет, с показателем 10,4%, и группа людей 30-45 лет с результатом

14,2% отмечают самые низкие значения неудовлетворенности. В то же время, более зрелые возрастные группы (46–55 лет, 56–65 лет и старше 65 лет) показывают более высокий уровень неудовлетворенности, достигая 22,5%.

Вне зависимости от гендерной принадлежности, зафиксирован высокий уровень удовлетворенности, и лишь небольшая часть опрошенных выразила неудовлетворение. Это свидетельствует о положительном восприятии большинством респондентов как своей профессиональной деятельности, так и полученного образования. Наибольшую удовлетворенность образованием и выбранной профессией продемонстрировала «молодежь». Данный факт может быть интерпретирован как проявление их оптимизма и уверенности в своих силах на старте профессионального пути. В то же время, "старшие возрастные группы" продемонстрировали более высокий процент неудовлетворенных респондентов. Вероятно, это обусловлено трудностями адаптации к изменениям в карьерном пути, нереализованностью поставленных целей или необходимостью преодолевать сложности, связанные с профессиональной трансформацией.

Представленные данные позволяют сформировать общее представление об уровне удовлетворенности среди различных социальных групп. Кроме того, они могут стать отправной точкой для более детального исследования факторов, вызывающих неудовлетворенность, а также для поиска путей улучшения опыта трудовой деятельности и образовательного процесса. Также данная информация дает понять, как восприятие удовлетворенности изменяется с возрастом и какие группы могут нуждаться в дополнительной поддержке или мерах для улучшения их профессионального и образовательного опыта.

Таблица 2. Уровень удовлетворенности своей профессией и образованием (в разрезе населенного пункта)

	Город	Село	Всего
Да	268	244	512
	85,4%	87,5%	86,3%
Нет	46	35	81
	14,6%	12,5%	13,7%
Всего	314	279	593
	100,0%	100,0%	100,0%

Источник: составлено авторами

Это указывает на высокую степень одобрения предложенного вопроса среди опрошенных: 86,3% респондентов высказались положительно.

В городской среде зафиксирован незначительно более высокий процент положительных ответов, составивший 85,4%, в сравнении с сельской местностью. Данная тенденция может быть объяснена более критическим подходом городских жителей к поставленному вопросу, либо влиянием иных факторов, формирующих их мнения.

Как городские, так и сельские жители в большинстве своем разделяют положительное отношение к рассматриваемому вопросу, при этом наблюдается небольшая склонность к более выраженному согласию среди сельских респондентов.

Заключение. Итак, проведенное исследование выявило, что население Мангистауской области в целом весьма довольна выбранной профессией и полученным образованием, при этом особенно выделяется молодежь и сельские жители. Это указывает на удовлетворительное качество образовательного процесса и успешность профессиональной деятельности, а также на соответствие системы подготовки кадров текущим запросам региональной экономики. Вместе с

тем, обнаруженные различия в уровне удовлетворенности в зависимости от возраста свидетельствуют о необходимости разработки дополнительных мер поддержки для представителей старших возрастных групп.

Следует отметить, что в области функционирует единственный университет – Yessenov University, который играет ключевую роль в обеспечении населения высшим образованием и формировании профессиональных кадров для различных отраслей. Именно поэтому особую значимость приобретает использование форсайт-исследований, позволяющих университету не только учитывать текущие потребности региональной экономики, но и прогнозировать перспективные направления подготовки специалистов. Применение форсайт-технологий открывает возможность своевременной корректировки стратегий развития человеческих ресурсов с учетом динамики рынка труда, а также обеспечивает опережающий характер образовательных программ в регионе.

Информация о финансировании. Данное исследование финансируется Комитетом по науке и высшему образованию Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № BR21882382).

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Республики Казахстан от 20 июня 2019 года № 27 «О мерах по реализации предвыборной программы Президента Республики Казахстан «Благополучие для всех! Преемственность. Справедливость. Прогресс». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U190000027U> (дата обращения - 10.10.2024).

2. Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан от 19 декабря 2019 года № 226-р. «О создании Национального совета по развитию социально-трудовой сферы и признании утратившим силу распоряжения Премьер-Министра Республики Казахстан от 2 июля 2019 года № 119-р «О создании Национального совета по квалификациям». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/R1900000226> (дата обращения - 10.01.2025).

3. Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://atlasbt.enbek.kz/?ysclid=mckul6kfyu250935725> (дата обращения - 10.01.2025).

4. Шелюбская Н.В. Форсайт» – механизм определения приоритетов формирования общества знаний стран западной Европы //Проблемы теории и практики управления. – 2004. № 2. – С. 60-65.

5. Захаров П.Н. Модель повышения синергии стратегии развития университета // Электронный журнал ВлГУ. – 2007. № 17. – URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1759>

6. Отчет о реализации плана развития Мангистауской области на 2021-2025 годы по итогам 2023 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/mangystau/documents/details/619313?lang=ru&ysclid=mckuxlzbui4444077173> (дата обращения - 12.01.2025).

REFERENCE

1. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 20 ijunja 2019 goda № 27 «O merah po realizacii predvybornoj programmy Prezidenta Respubliki Kazahstan «Blagopoluchie dlja vseh! Preemstvennost'. Spravedlivost'. Progress». [Electronic resource]]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U190000027U> (date of access - 10.10.2024) [In Russian]

2. Rasporjazhenie Prem'er-Ministra Respubliki Kazahstan ot 19 dekabnja 2019 goda № 226-r. «O sozdanii Nacional'nogo soveta po razvitiju social'no-trudovoj sfery i priznanii utrativshim silu rasporjazhenija Prem'er-Ministra Respubliki Kazahstan ot 2 ijulja 2019 goda № 119-r «O sozdanii

Nacional'nogo soveta po kvalifikacijam» [Electronic resource]). – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/R1900000226> (date of access - 10.01.2025) [In Russian]

3. Atlas novyh professij i kompetencij v Respublike Kazahstan [Electronic resource]). – URL: <https://atlasbt.enbek.kz/?ysclid=mckul6kfyu250935725> (date of access - 10.01.2025) [In Russian]

4. Sheljubskaja N.V. Forsajt» – mehanizm opredelenija prioritetov formirovanija obshhestva znaniy stran zapadnoj Evropy // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 2004. № 2. – 60-65. [In Russian]

5. Zaharov P.N. Model' povyshenija sinergii strategii razvitija universiteta // Jelektronnyj zhurnal VIGU. – 2007. № 17. – URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1759> [In Russian]

6. Otchet o realizacii plana razvitija Mangistauskoj oblasti na 2021-2025 gody po itogam 2023 goda. [Electronic resource]). – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/mangystau/documents/details/619313?lang=ru&ysclid=mckuxlzbyi444077173> (date of access - 12.01.2025) [In Russian]

RAPID FORESIGHT - МАҢҒЫСТАУ ӨңІРІНДЕ ҚҰЗЫРЕТТЕРДІ БОЛЖАУ МЕН ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУДІ ДАМУ ТҰРАТЫН АУҚЫМДЫ САУАЛНАМА

***А.Б.Шарипова¹, А.Қ.Егенисова¹, А.Баяр²**

¹Есенов университеті, Ақтау, Қазақстан

²Харран университеті, Шанлыурфа, Түркия

e-mail: *aigerim1.sharipova@yu.edu.kz, Almazhai66@mail.ru, adembayar80@gmail.com

Аңдатпа. Мақалада Қазақстанның Маңғыстау облысындағы еңбек ресурстарына өңірлік сұраныс картасын жасау процесі егжей-тегжейлі қарастырылады. Бұл зерттеуде rapid Foresight форсайт әдістемесі, заманауи стратегиялық болжау құралы қолданылады. Болашақта жаңа білім беру бағдарламаларын уақтылы өзгерту және құру үшін сұранысқа ие болатын кәсіби дағдыларды анықтау және болжау мәселелеріне назар аударылады. Әр түрлі жас топтарындағы, жынысы мен тұратын жерлеріндегі (қалалық және ауылдық) 500 респондентті қамтыған ауқымды сауалнама нәтижелері халықтың өз жұмысы мен біліміне қанағаттану деңгейі туралы жалпы түсінік алуға мүмкіндік берді. Бір қызығы, зерттеу нәтижелері жастардың да, ауылдық жерлердің де кәсіби қызметі мен алған біліміне салыстырмалы түрде қанағаттанатынын көрсетеді. Осы келісімнің нәтижесінде өңірдегі кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесін неғұрлым дәл және мақсатты Стратегиялық жоспарлау үшін кең мүмкіндіктер ашылады. Осы әдістің арқасында қанағаттану деңгейін ұстап қана қоймай, ауыл халқы мен жастардың әлеуетін дамытуға болады. Бұл әсіресе Маңғыстау облысының тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ету және үнемі өзгеріп отыратын еңбек нарығы жағдайында адами капиталды барынша пайдалану үшін өте маңызды.

Түйін сөздер: форсайт, кәсіби құзыреттер, еңбек нарығы, Маңғыстау облысы, мамандыққа қанағаттану, стратегиялық жоспарлау, кадрлар даярлау.

RAPID FORESIGHT AS A TOOL FOR FORECASTING COMPETENCIES AND DEVELOPING HIGHER EDUCATION IN THE MANGYSTAU REGION

*A. Sharipova¹, A.Yegenissova¹, A.Bayar²

¹University Yessenov, Aktau, Kazakhstan

²Harran University, Sanliurfa, Turkey

e-mail: *aigerim1.sharipova@yu.edu.kz, Almazhai66@mail.ru, adembayar80@gmail.com

Abstract. The article provides a detailed examination of the process of creating a regional labour demand map in the Mangystau region of Kazakhstan. This study employs the Rapid Foresight methodology, a modern tool for strategic forecasting. The main focus is on identifying and forecasting professional skills that will be in demand in the future, to modify and create new educational programs timely. The results of a large-scale survey, which covered 500 respondents of different age groups, genders, and places of residence (urban and rural), provided a general understanding of the population's level of satisfaction with their work and education. It is noteworthy that the results of the study show that both young people and rural residents are relatively more satisfied with their professional activities and the education they have received. As a result of this agreement, broad opportunities are opening up for more precise and targeted strategic planning of the professional development system in the region. Thanks to this method, it is possible not only to maintain the existing level of satisfaction but also to develop the potential of the rural population and youth. This is especially important for ensuring sustainable socio-economic development in the Mangystau region and maximising the use of human capital in the constantly changing labour market.

Keywords: foresight, professional competencies, labour market, Mangystau region, job satisfaction, strategic planning, workforce training.